

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-8285

N° dossier d'accréditation : AM-1003-0581

EMPLOYEUR MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-DE-MATHA 170, RUE SAINTE-LOUISE SAINT-JEAN-DE-MATHA QC J0K 2S0 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4255 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2024-09-09	Nombre de salariés visés : 10	Date début : 2024-01-01
Date dépôt : 2024-10-02		Date d'expiration : 2028-12-31

Remarque :

Sylvie Jobin
Préposé(e) à l'émission

2024-10-08
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-DE-MATHA



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 4255



LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE ENTRE EN VIGUEUR LE
1^{ER} JANVIER 2024 ET LE DEMEURE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2028

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	1
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	2
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE.....	7
ARTICLE 7	JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS	9
ARTICLE 8	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	11
ARTICLE 9	CONGÉS SOCIAUX.....	15
ARTICLE 10	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	20
ARTICLE 11	COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE 12	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	22
ARTICLE 13	PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	24
ARTICLE 14	ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 15	HORAIRE DE TRAVAIL	26
ARTICLE 16	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	28
ARTICLE 17	CONGÉS OCCASIONNELS.....	30
ARTICLE 18	ANCIENNETÉ	31
ARTICLE 19	MOUVEMENTS DE PERSONNEL	32
ARTICLE 20	SALAIRES ET MODALITÉS DE LA RÉMUNÉRATION	34
ARTICLE 21	REMBOURSEMENT DE DÉPENSES	36
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	37
ARTICLE 23	MESURES DISCIPLINAIRES.....	38
ARTICLE 24	MESURES D'URGENCE.....	39
ARTICLE 25	RÉTROACTIVITÉ.....	40
ARTICLE 26	ASSURANCE COLLECTIVE	41
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE ET DÉPART PROGRESSIF	42
ARTICLE 28	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	44
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	45
ANNEXE « A »	TAUX DE SALAIRE HORAIRE DES PERSONNES SALARIÉES	46
ANNEXE « B »	LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE	50
ANNEXE « C »	CLASSIFICATIONS.....	51
ANNEXE « D »	VÊTEMENTS ET ARTICLES DE SÉCURITÉ	52
ANNEXE « E »	DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	53
ANNEXE « F »	AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE	54
ANNEXE « G »	PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC)	55
ANNEXE « H »	MISE À PIED VS PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC).....	58
	LETTRE D'ENTENTE NO 1	60
	LETTRE D'ENTENTE NO 2 – PROJET PILOTE.....	62

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 La présente convention collective a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, le Syndicat et les personnes salariées assujetties à cette convention collective;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- c) d'établir et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous;
- d) d'assurer le meilleur service à la population possible, la protection de la propriété et la collaboration avec les autres personnes salariées de la Municipalité;
- e) de favoriser le sentiment d'appartenance et contribuer à une image favorable de la municipalité.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a smaller, more fluid signature.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

Aux fins de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- 2.01 « **Employeur** » : désigne la Municipalité de Saint-Jean-de-Matha.
- 2.02 « **Syndicat** » : désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4255.
- 2.03 « **Personne salariée en période de probation** » : désigne toute personne salariée qui ne compte pas six (6) mois de service continu incluant cent vingt (120) jours travaillés, dans un poste régulier pour l'Employeur. La personne salariée en période de probation bénéficie de tous les avantages de la présente convention collective et reçoit le taux horaire qui correspond à sa fonction. Toutefois, l'Employeur peut mettre fin, à tout moment, à l'emploi de la personne salariée en période de probation sans qu'elle puisse recourir à la procédure de grief et d'arbitrage.
- « **Personne salariée régulière** » : désigne la personne salariée qui a complété sa période de probation et dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme à l'article 15.
- 2.05 « **Personne salariée régulière saisonnière** » : désigne toute personne salariée embauchée sur une base saisonnière et qui a complété sa période de probation, avec avis de la licencier vers la fin de la saison qui correspond à l'activité pour laquelle elle a été embauchée. Cette personne salariée bénéficie, des avantages prévus à la convention collective au prorata de la durée de sa période d'emploi, à l'exception du régime d'assurance collective, s'il y a lieu. Cette personne salariée effectue un minimum de six (6) mois de travail par année et un maximum de dix (10) mois par année. Cette personne salariée possède un droit de rappel pour la période qui correspond aux travaux saisonniers habituels. Les règles prévues au présent article s'appliquent à la personne salariée saisonnière qui n'a pas terminé sa période de probation, avec les adaptations prévues à l'article 2.03.

- 2.06 « **Personne salariée temporaire** » : désigne toute personne salariée embauchée lors d'un surcroît de travail ou pour remplacer une personne salariée absente pour une raison prévue à la convention collective ou autorisée par l'Employeur, avec avis de la licencier lorsque le travail ou la raison pour laquelle elle a été embauchée est terminée ou inexistante. À moins que la période prévisible de son emploi soit supérieure à douze (12) mois, cette personne salariée n'est assujettie qu'aux dispositions du présent article 2 « Définition des termes », l'article 5 « Régime syndical » ainsi qu'au droit de grief et d'arbitrage dans l'application de ces deux dispositions reçoit le taux horaire qui correspond à sa fonction. La personne salariée temporaire dont la période prévisible d'emploi est inférieure à douze (12) mois bénéficie, en lieu et place des avantages sociaux, à un versement supplémentaire équivalent à huit pour cent (8 %) de son taux de salaire.
- 2.07 « **Personne salariée régulière à temps partiel** » : désigne toute personne salariée qui travaille de façon continue et dont la durée de semaine de travail est inférieure à ce qui est prévu à l'article 15. Cette personne salariée est assujettie à la convention collective au prorata des heures travaillées ou payées.
- 2.08 « **Grief** » : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.
- 2.09 « **Jours ouvrables** » : désigne tous les jours de calendrier à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours de fête chômés et payés prévus à la présente convention collective.
- 2.10 « **Supérieur immédiat** » : désigne le supérieur hiérarchique situé immédiatement au-dessus de la personne salariée et qui est exclu de l'unité de négociation. Cette personne constitue à l'égard de la personne salariée le premier palier d'autorité.
- 2.11 « **Bureau municipal** » : Désigne tous les immeubles municipaux dans lesquels les personnes salariées doivent effectuer leur prestation de travail.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis le 8 février 1999 à savoir :

« Tous (tes) les salariés (ées) au sens du Code du travail à l'exception des pompiers et de ceux prévus à la Loi. »

3.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur et mandataire des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

3.03 Les personnes salariées exclues de l'unité ne remplissent aucun emploi, tâche ou travail régis par la présente convention collective si cela a pour effet de créer la mise à pied d'une personne salariée régulière.

3.04 Si une clause de cette convention collective ou une disposition quelconque qui en fait partie est jugée nulle, cette nullité n'affecte pas le reste de cette convention collective.

3.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à la reconnaissance et à l'exercice des droits et libertés prévus dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.



ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les dispositions de la présente convention collective.
- 4.02 L'Employeur peut procéder à l'évaluation du rendement de la personne salariée selon les critères et modalités qu'il détermine dans une perspective d'amélioration continue afin de favoriser le développement professionnel de la personne salariée et de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail.



ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 L'Employeur déduit de la paie de chaque personne salariée régie par la convention collective, la cotisation syndicale ou son équivalent et toute cotisation spéciale ou son équivalent fixées par le Syndicat, selon les modalités que ledit Syndicat lui indique, par avis écrit dûment authentifié par la direction du Syndicat et remis à l'Employeur au moins quinze (15) jours de calendrier avant la date prévue de son entrée en application.
- 5.02 Toute nouvelle personne salariée assujettie aux présentes doit, dès son embauche, signer une autorisation de déduire de son salaire une somme équivalente à la cotisation régulière fixée par le Syndicat sur un formulaire prévu à cet effet.
- 5.03 L'Employeur fait parvenir mensuellement au trésorier du Syndicat les sommes ainsi déduites accompagnées d'une liste indiquant, pour chaque personne salariée, le salaire régulier et la cotisation syndicale prélevée.
- 5.04 Aux fins de l'application du présent article, le Syndicat s'engage à prendre fait et cause pour l'Employeur advenant toute poursuite qui pourrait être intentée à l'endroit de l'Employeur.
- 5.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée par suite de son expulsion du Syndicat.
- 5.06 L'Employeur informe le Syndicat du nom et du statut des nouvelles personnes salariées comprises dans l'unité de négociation dès leur embauche.

ARTICLE 6 ACTIVITÉS SYNDICALES ET AFFICHAGE

- 6.01 Le conseiller syndical a accès aux terrains et bâtisses de l'Employeur pour s'entretenir avec les membres du Syndicat après avoir convenu du moment avec l'Employeur.
- 6.02 Une personne salariée désignée par le Syndicat comme son représentant autorisé peut obtenir un permis d'absence pour participer aux activités syndicales suivantes : congrès, colloques, stages d'études, selon les conditions prévues au présent article.
- 6.03 Le permis d'absence doit être demandé par le Syndicat à l'Employeur au moins quinze (15) jours avant la date d'absence. L'Employeur accorde à l'intention des personnes salariées régulières une banque de trois (3) jours rémunérés par année civile aux fins de formation syndicale. Autrement, l'Employeur accorde une banque de sept (7) jours rémunérés par année civile pour activités syndicales, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Employeur dans les trente (30) jours de la demande de l'Employeur à cet effet le montant de la rémunération et autres bénéfices prévus à la convention collective correspondant à l'absence. L'Employeur maintient la rémunération de la personne salariée ainsi libérée.
- 6.04 Les séances de négociation, du Comité des relations de travail, de conciliation, de médiation ou d'arbitrage, le cas échéant, interviendront durant les heures régulières de travail et l'Employeur convient qu'au plus, deux (2) personnes salariées, soit, dans la mesure du possible, une (1) personne salariée des travaux publics et une (1) personne salariée du bureau municipal, pourront assister à la rencontre, sans perte de leur salaire régulier.
- 6.05 L'Employeur autorisera une absence sans perte de son salaire régulier pour permettre à toute personne salariée dont la présence est requise pour témoigner lors d'un arbitrage, de s'absenter pour la durée de son témoignage.
- 6.06 Pour les fins du présent article, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom des personnes salariées désignées comme ses représentants autorisés ou l'officier du Syndicat. Le Syndicat informera également l'Employeur de toute modification à cette liste dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la modification.
- 6.07 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'afficher aux endroits désignés par l'Employeur les avis de convocation à ses assemblées et avis du même genre. Tout autre avis doit avoir été approuvé par l'Employeur avant d'être affiché.



6.08 Les conseillers externes de chacune des parties ont le droit d'assister à toutes les rencontres prévues à la présente convention collective.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines, located in the bottom left corner of the page.

ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

7.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

Le 1^{er} janvier
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
Le lundi de Pâques
La fête des Patriotes
La Fête nationale
Le jour du Canada
La fête du Travail
L'Action de grâces
Le jour du Souvenir
La veille de Noël
Noël
Le lendemain de Noël
La veille du Jour de l'An

Si un de ces jours fériés et payés tombe un samedi, la fête est observée le vendredi et si un de ces jours fériés et payés tombe un dimanche, la fête est observée le lundi. *

*À moins d'indication contraire, comme dans le cas de la Fête nationale.

Dans le cas où le Jour du Canada ou le jour du Souvenir tombe un mardi, mercredi ou jeudi, le jour férié sera observé un jour convenu entre les parties.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas où le jour du Canada tombe un vendredi ou un samedi et que l'horaire d'été est en vigueur, ce jour est reporté le lundi suivant.

De plus, dans le cas où la Fête nationale tombe un vendredi ou un samedi et que l'horaire d'été est en vigueur, la journée de travail prévu le vendredi est basculée au jeudi précédent.

Pour toute la période des Fêtes, entre Noël et le Jour de l'An, la Municipalité sera fermée et les jours qui ne sont pas fériés et payés seront comblés par chaque personne salariée en utilisant le crédit de vacances accumulées ou le crédit de congé occasionnel ou du temps supplémentaire accumulé. À défaut d'utiliser l'une ou l'autre de ces options, la période d'absence entre Noël et le Jour de l'An est sans traitement.

DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
25	26	27	28	29	30	31



1	2					
	25	26	27	28	29	30
31	1	2				
	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2			
		24	25	26	27	28
29	30	31	1	2		
			24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	
				24	25	26
27	28	29	30	31	1	2

Les journées en gras sont les journées supplémentaires non rémunérées pour respecter la fermeture de la Municipalité.

- 7.02 Si l'un des jours précités intervient durant les vacances d'une personne salariée, celle-ci bénéficie alors d'une remise du jour férié à une autre date convenue avec l'Employeur.
- 7.03 Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable, l'Employeur verse une indemnité égale à son salaire journalier régulier, à moins que la personne salariée demande que cette journée soit reportée à une date ultérieure.
- 7.04 Si une personne salariée est tenue de travailler l'un des jours précités, l'Employeur, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue à l'article 7.03.

ARTICLE 8 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 8.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit aux congés annuels. Cette période s'étend du 1^{er} janvier de l'année précédente au 31 décembre de l'année précédente.
- 8.02 Les congés annuels seront accordés par ordre de choix selon l'ancienneté en tenant compte des besoins du service.
- 8.03 Toute personne salariée couverte par les présentes a droit, selon l'ancienneté accumulée au 31 décembre de l'année précédente :

Ancienneté	Indemnité
Moins d'un (1) an	Une (1) journée par mois travaillé au complet avec un maximum de dix (10) jours à quatre pour cent (4 %) du salaire brut réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
Un (1) an, mais moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire à quatre pour cent (4 %) du salaire brut réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
Trois (3) ans, mais moins de six (6) ans	Trois (3) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire à six pour cent (6 %) du salaire brut réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
Six (6) ans, mais moins de quinze (15) ans	Quatre (4) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire à huit pour cent (8 %) du salaire brut réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
Quinze (15) ans et plus	Cinq (5) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire à dix pour cent (10 %) du salaire brut réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.
Vingt-cinq (25) ans	Six (6) semaines de congé annuel payé à son taux régulier de salaire à douze pour cent (12 %) du salaire brut réalisé entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre de l'année précédente.

Pour l'année de calendrier où la personne salariée passe d'une catégorie à l'autre, le droit de congés annuels pour l'année de transition sera majoré au prorata de la période entre l'anniversaire d'embauche et le 31 décembre.

8.04 Pour la personne salariée régulière, le congé annuel payé doit se prendre dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence. Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, aucune personne salariée ne peut recevoir dans une année plus de cinquante-deux (52) semaines de salaire par suite de l'application du présent article.

8.05 La personne salariée régulière saisonnière peut prendre à même son crédit de vacances un minimum de deux (2) semaines de congé annuel payé pendant la période du 24 juin au premier lundi de septembre à condition qu'il n'y ait pas d'autre personne salariée (régulière ou régulière saisonnière) dans leur service respectif en vacances. L'ancienneté et les besoins du service sont les facteurs déterminants afin de respecter le choix exprimé, le cas échéant. Ces vacances étant prises par anticipation, la personne salariée régulière saisonnière reçoit en rémunération l'équivalent d'une semaine normale de travail lors de cette semaine de congé annuel; et le montant correspondant est déduit de l'indemnité compensatoire prévue à l'article 8.03. Lors de cessation d'emploi, l'Employeur procède aux ajustements requis compte tenu des jours de congés annuels déjà pris.

8.06 La période de congé annuel est fixée par l'Employeur en tenant compte des besoins du service et du choix de chacune des personnes salariées exprimé par ordre d'ancienneté dans leur service respectif.

Un premier calendrier pour les congés annuels à être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 mai sera affiché par l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 1^{er} octobre de chaque année. Le choix de chacune des personnes salariées pour cette période doit être exprimé à l'Employeur au plus tard le 15 octobre. L'Employeur établit les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service, au plus tard le 1^{er} novembre.



Un deuxième calendrier pour les congés annuels à être pris entre le 1^{er} juin et le 31 décembre sera affiché par l'Employeur pour l'information des personnes salariées, avant le 1^{er} mars de chaque année. Le choix de chacune des personnes salariées pour cette période doit être exprimé à l'Employeur au plus tard le 15 mars. L'Employeur établit les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte du choix exprimé, de l'ancienneté et des besoins du service, au plus tard le 1^{er} avril.

Le choix de la période des congés annuels qui n'a pas fait l'objet de la procédure contenue aux paragraphes précédents est sujet à l'approbation de l'Employeur en fonction des besoins du service, moyennant un préavis écrit d'un minimum de quatre (4) semaines avant la date du début de la période demandée.

8.07 Le versement de la paie du congé annuel payé est effectué selon les modalités applicables pour le versement régulier du salaire ou avant le départ de la personne salariée et il représente le salaire régulier équivalent à celui qu'elle recevrait si elle était au travail.

La personne salariée devra aviser l'Employeur de son choix au moins deux (2) semaines avant la prise de son congé annuel payé.

8.08 Si, pour une raison ou pour une autre, une personne salariée vient à quitter le service de l'employeur, elle a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances à son crédit à la date de son départ.

8.09 Une personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident et qui n'est pas rétablie au commencement de la période prévue pour son congé annuel peut, si elle le désire, remettre son congé annuel à une date fixée, à la suite d'un accord entre elle-même et l'Employeur. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat sans délai et soumettre un certificat médical si l'Employeur l'exige.

8.10 La personne salariée reçoit son salaire régulier durant la période de vacances à laquelle elle est admissible.

8.11 La personne salariée qui a déjà programmé ses périodes de vacances comme prévu au présent article peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, changer ses dates de vacances. Cependant elle ne peut déplacer les vacances déjà autorisées d'une autre personne salariée, à moins d'entente entre les personnes salariées concernées.

8.12 La personne salariée qui au cours de l'année a été absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des vacances comme suit :



- maladie : accumulation pendant toute la durée de l'absence;
- maternité, paternité ou parental : accumulation pendant la durée du congé comme tel;
- mise à pied ou congé sans traitement : aucune accumulation.



ARTICLE 9 CONGÉS SOCIAUX

- 9.01 Toute personne salariée bénéficie des congés suivants sans perte de son salaire régulier.
- 9.02 Dans les cas de décès :
- a) du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, du père, de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours ouvrables à compter de la journée du décès;
 - b) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, la personne salariée a droit à trois (3) jours ouvrables à compter de la journée du décès;
 - c) du beau-frère, de la belle-sœur, d'un grand-parent, d'un gendre, d'une bru, d'un petit-enfant, d'une nièce ou d'un neveu, la personne salariée a droit au jour des funérailles;
 - d) il est loisible à la personne salariée d'utiliser un (1) des jours de congé au présent article, de manière non consécutive, afin d'assister à l'inhumation ou la crémation du défunt ou de la défunte.
 - e) dans les cas prévus à l'article 9.02, si l'événement a lieu à deux cents (200) kilomètres et plus de l'hôtel de ville de Saint-Jean-de-Matha, la personne salariée a droit à un (1) jour additionnel sans perte de traitement.
- 9.03 Dans les cas de mariage :
- a) de la personne salariée, elle a droit à deux (2) jours ouvrables, incluant le jour du mariage;
 - b) de son enfant, la personne salariée a droit au jour du mariage.
 - c) La personne salariée doit aviser l'Employeur d'une telle absence au moins deux (2) semaines à l'avance.
- 9.04 Dans les cas de naissance, d'une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine ou d'adoption d'enfant, la personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, dont deux (2) sont rémunérées, incluant le jour de la naissance ou de l'adoption.



- 9.05 À chacune des grossesses, une personne salariée peut s'absenter du travail sans perte de salaire, jusqu'à l'équivalent d'un maximum de quatre (4) jours, pour un examen médical relié à sa grossesse. La personne salariée avise l'Employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. Ces jours peuvent être pris en raison d'une demi-journée à la fois.
- 9.06 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 9.07 a) Le congé de maternité ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.
- b) Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 9.08 a) La personne salariée dont la conjointe est enceinte a droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus cinq semaines continues.
- b) Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.
- c) Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'Employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
- Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Retrait préventif

- 9.09 L'Employeur reconnaît, en application des dispositions de la loi, le droit au retrait préventif et s'engage à observer, en conformité avec les dispositions applicables, les décisions rendues dans le cadre de l'exercice de ce droit.



9.10 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'Employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'Employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

9.11 L'Employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Congé parental sans traitement

9.12 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues.

9.13 Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui ait été confié.

9.14 Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'Employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement.

9.15 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 9.07, 9.08 et 9.14 ou par un règlement pris en vertu de l'article 9.09 après avoir donné à l'Employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

9.16 Sous réserve d'un règlement adopté dans le cadre de l'article 9.09, la personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son Employeur est présumée avoir démissionné.



- 9.17 À la fin d'un congé de maternité de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de sa disparition si elle avait alors été au travail.

Cas spéciaux

- 9.18 a) La personne salariée enceinte qui doit s'absenter du travail en raison d'un mauvais état de santé relié à sa grossesse peut bénéficier du régime d'assurance salaire si celui-ci le permet et aux conditions prévues dans ledit régime.
- b) La personne salariée est admissible à un congé spécial, d'une durée maximale de trois (3) semaines à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- c) Lorsque survient une interruption de grossesse après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de maternité de dix-huit (18) semaines continues qui se termine au plus tard vingt (20) semaines après l'événement.

Dans le cas de b) et c), la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant son congé de maternité. Elle bénéficie, durant son congé de maternité, des régimes d'assurances.

Report de vacances

- 9.19 La personne salariée aura droit de reporter ses vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité ou de paternité. La personne salariée devra aviser l'Employeur de son report de vacances au moment prévu au congé normal.
- 9.20 La personne salariée qui veut mettre fin prématurément à son congé sans traitement doit donner un préavis écrit à l'Employeur de trois (3) semaines avant son retour.



- 9.21 Si la personne salariée n'est pas en mesure de revenir au travail à la fin de son congé, de maternité ou de son congé sans traitement selon le cas à cause d'une incapacité qui la rend incapable de travailler, elle doit soumettre un certificat médical indiquant la nature de son incapacité. Les prestations du régime d'assurance salaire seront payables à partir du jour où la personne salariée aurait dû revenir normalement au travail.

Indemnisation

- 9.22 Au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, la personne salariée admissible reçoit les prestations payables par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

Congés spéciaux

- 9.23 La personne salariée, candidate à une élection provinciale, fédérale ou municipale, bénéficie d'un congé sans traitement selon la loi électorale applicable.
- 9.24 La personne salariée appelée à se présenter comme jurée ne doit subir aucune perte de salaire et l'Employeur lui verse son salaire comme si elle avait normalement travaillé pendant la durée de son absence. Cependant, la personne salariée s'engage à remettre à l'Employeur le montant en salaire reçu de la Cour.
- 9.25 Les articles qui précèdent n'ont pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.
- 9.26 Les normes du travail telles qu'elles sont modifiées dans la *Loi sur les normes du travail* de temps à autre font partie intégrante de la convention collective.

Le respect des lois et du régime québécois d'assurance parentale (RQAP) est implicite.



ARTICLE 10 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 10.01 La Municipalité déclare vouloir favoriser le développement professionnel de la personne salariée en vue de lui permettre d'améliorer la qualité de son travail auprès de la Municipalité et des contribuables.

Dans cette perspective, la personne salariée peut demander à l'Employeur de suivre certains cours de perfectionnement, d'assister à des sessions intensives d'information ou de participer à des congrès spécialisés. Cette demande adressée à l'Employeur peut être accordée incluant le remboursement de tous les frais d'inscription et de scolarité de même que les frais de transport, le matériel obligatoire, le salaire pour les jours ouvrables, l'hébergement et les frais de repas inhérents à de telles activités.

- 10.02 L'Employeur s'engage à défrayer toutes cotisations inhérentes aux associations professionnelles reliées à une fonction de la présente convention collective quand l'appartenance à l'association est une exigence du conseil municipal.



ARTICLE 11 COMITÉ DES RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de nommer un comité des relations de travail composé de deux (2) membres désignés par l'Employeur et deux (2) membres désignés par le Syndicat, soit, dans la mesure du possible, une (1) personne salariée des travaux publics et une (1) personne salariée du bureau municipal, chaque partie pouvant s'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.

11.02 La fonction du comité des relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail.

De façon particulière, la raison d'être du comité des relations de travail est de faciliter l'atteinte des objectifs décrits à l'article 1 en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux et dans une optique préventive et ce, pour permettre aux parties de trouver des solutions applicables aux questions soulevées dans un esprit de collaboration et d'ouverture. Le mandat du comité des relations de travail inclut les questions reliées à la santé et à la sécurité.

11.03 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenue une réunion du comité des relations de travail pendant les heures de travail sans perte de salaire, et ce, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours de la demande.

Un minimum de deux (2) réunions devra avoir lieu par année.

11.04 La philosophie du comité des relations de travail repose sur le respect mutuel pour le travail syndical d'une part et les besoins de l'Employeur d'autre part.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 12 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

12.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

Les personnes salariées prennent les mesures nécessaires pour veiller à ne pas mettre en danger leur santé, leur sécurité, leur intégrité physique, ni celle des autres personnes qui se trouvent sur les lieux du travail ou à proximité.

12.02 Les parties s'engagent à coopérer pour prévenir les accidents du travail et promouvoir la santé et la sécurité des personnes salariées.

12.03 L'Employeur fournit aux personnes salariées les appareils spéciaux de protection requis par la loi pour la protection des personnes salariées. L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées les vêtements ou accessoires de sécurité prévus à l'Annexe « D ».

12.04 Le port des vêtements et des équipements fournis par l'Employeur est obligatoire. Ces vêtements et équipements doivent être utilisés exclusivement dans le cadre du travail exécuté pour l'Employeur.

12.05 L'Employeur fournit gratuitement aux personnes salariées qui en font la demande, les vêtements spéciaux requis par la loi aux fins de l'exécution du travail, selon les modalités convenues.

12.06 Dans le cas d'une incapacité reconnue et indemnisée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), l'Employeur avance à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, l'indemnité de remplacement de revenu prévue par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. Quant au reste, les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

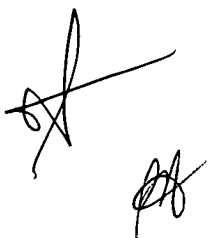
Advenant le cas où la CNESST décide de rejeter la demande, l'Employeur convient de surseoir au recouvrement des prestations reçues sans droit jusqu'à la décision du tribunal administratif du travail (TAT).

12.07 Il incombe à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'aviser immédiatement son supérieur immédiat, si son état le permet, avant de quitter son travail.



L'Employeur donne les premiers soins à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu il la fait transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé (au choix de la personne salariée) ou à sa résidence, selon ce que requiert son état.

12.08 Le paiement des prestations payables en vertu du présent article n'affecte pas le crédit annuel de congés occasionnels de la personne salariée.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 13 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

- 13.01 C'est la ferme intention des parties de régler équitablement et dans les plus brefs délais possibles tous griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective.
- 13.02 Avant de déposer un grief, la personne salariée ou son représentant doit tenter de régler le problème avec son supérieur immédiat.
- 13.03 Dans un premier temps, le grief patronal ou syndical est soumis par écrit à l'Employeur ou au président du Syndicat selon le cas, dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement par la partie qui a l'initiative du grief.
- 13.04 La partie qui est l'objet du grief doit répondre dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- 13.05 Si la partie qui a l'initiative du grief décide de le déférer à l'arbitrage, elle doit le faire par un avis écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse de l'autre partie.
- 13.06 Les délais prévus au présent article sont de déchéance et la procédure décrite ci-dessus est de rigueur, à moins que les parties décident par entente mutuelle écrite de les modifier.
- 13.07 Les parties doivent tenter de régler un grief dans le cadre d'une rencontre du comité des relations de travail prévu à l'article 11.02 et à l'intérieur du délai de l'article 13.04.
- 13.08 L'arbitre de grief est compétent pour procéder à l'audition d'un grief contestant le congédiement administratif d'une personne salariée.

ARTICLE 14 ARBITRAGE

- 14.01 Dans les quinze (15) jours ouvrables de la référence à l'arbitrage, les parties tentent d'arriver à une entente sur un choix d'arbitre. Si les parties ne peuvent arriver à une entente à l'intérieur de ce délai, la partie qui a référé à l'arbitrage effectue une demande de désignation d'arbitre auprès du ministère du Travail pour qu'un arbitre soit nommé.
- 14.02 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixera sans délai la date de la première audition. Les auditions auront lieu à Saint-Jean-de-Matha.
- 14.03 En rendant une décision au sujet de toute mésentente qui lui sera soumise, l'arbitre doit prendre en considération le libellé de la convention collective. Il n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.
- 14.04 Dans les cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire ou administrative, l'arbitre pourra maintenir la décision de l'Employeur, soit la modifier, soit l'annuler. Le cas échéant, l'arbitre pourra également prescrire le remboursement, par l'Employeur à la personne salariée, de tout traitement perdu par cette dernière ainsi que de tous ses avantages et ses droits, et accorder un montant pour tout préjudice subi.
- 14.05 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. La décision doit être mise en vigueur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de la sentence.
- 14.06 L'arbitre communiquera sa décision aux parties dans les meilleurs délais qui suivent la dernière audition.
- 14.07 Chaque partie assume ses propres frais d'honoraires et dépenses. Par ailleurs, les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 14.08 Pour toute mesure disciplinaire ou congédiement administratif, l'Employeur devra assumer le fardeau de la preuve.



Modification des horaires de travail

- 15.04 La durée des journées régulières de travail du lundi au vendredi décrite aux articles 15.01 et 15.02 est sous réserve d'une marge de soixante (60) minutes pour tenir compte d'un travail déjà terminé ou à compléter.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a horizontal line extending to the right.

ARTICLE 16 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Tout travail effectué par une personne salariée dont la durée de la semaine régulière de travail est conforme à l'article 15, en dehors de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire, s'il a été approuvé préalablement par le supérieur immédiat.

16.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire horaire de la personne salariée pour chacune des heures de travail effectuées en dehors de son horaire régulier.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée régulière à temps partiel est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour les heures qui dépassent dix (10) heures dans une même journée ou quarante (40) heures par semaine seulement.



16.03 Si l'Employeur appelle la personne salariée à son domicile pour effectuer du travail supplémentaire, la rémunération minimale sera de trois (3) heures au taux et demi (150 %) du salaire horaire. Si la personne salariée est rappelée plus d'une fois pendant cette période de trois (3) heures, elle ne reçoit pas d'autre rémunération que le minimum de trois (3) heures sauf si la durée du travail excède trois (3) heures.

16.04 La personne salariée qui effectue des heures supplémentaires pour plus de trois (3) heures consécutives après ses heures normales de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées pour le repas. Par la suite, toutes les trois (3) heures, elle a droit à une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes.

16.05 Au choix de la personne salariée, le travail supplémentaire peut faire l'objet d'une remise en temps d'une durée équivalente au taux du temps supplémentaire au lieu d'être monnayé. Dans un tel cas, la remise intervient à un moment convenu préalablement entre la personne salariée et l'Employeur. Une telle banque de temps n'excède pas l'équivalent de cinq (5) jours. Le temps supplémentaire qui n'a pas fait l'objet d'une remise avant le 30 décembre est monnayé au taux applicable.

16.06 La personne salariée, qui est appelée à assister à une réunion à l'extérieur de ses heures de travail, est rémunérée au taux applicable pour un minimum de trois (3) heures.

16.07 Sauf pour manque de personnel, le travail supplémentaire n'est pas obligatoire et est réparti aussi également que possible, à tour de rôle par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées aptes à faire ce travail et il est accompli par une personne salariée couverte par la présente





convention collective. Une personne salariée qui refuse d'accomplir du temps supplémentaire sera considérée, pour les fins du présent article, comme l'ayant accompli.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a vertical stroke, with a smaller signature below it.



ARTICLE 17 CONGÉS OCCASIONNELS

- 17.01 L'Employeur avance à chaque personne salariée régulière, le 1^{er} janvier de l'année, un crédit de huit (8) jours équivalent à deux tiers (2/3) de journée par mois travaillé utilisable au cours de l'année lorsque la personne salariée est incapable de travailler en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une obligation familiale ou lorsque la personne salariée désire prendre un congé pour des raisons personnelles. Les congés pour des raisons personnelles doivent être approuvés par l'Employeur.
- 17.02 Le solde du crédit annuel de congés occasionnels qui n'a pas été utilisé au 31 décembre s'ajoute au crédit des congés annuels payés qui sont dus à la personne salariée régulière pour l'année suivante. Il est toutefois possible que ce solde soit payé à la demande de la personne salariée. Dans un tel cas, le versement est effectué sur la paie de la 2^e semaine de janvier.
- 17.03 La personne salariée dont l'emploi prend fin avant la fin de l'année et qui a excédé le crédit auquel elle avait droit doit rembourser l'Employeur pour le nombre de jours excédentaires ainsi utilisés. L'Employeur est alors autorisé à déduire les montants payés en trop de toute somme d'argent due à la personne salariée.
- 17.04 Il incombe à la personne salariée incapable de travailler en raison de maladie, d'accident ou d'une obligation familiale d'aviser son supérieur immédiat dans le plus bref délai. Dans le cas d'une absence prolongée, il incombe à la personne salariée d'aviser son supérieur immédiat au moins huit (8) heures avant son retour.
- 17.05 Dans tous les cas, l'Employeur peut à ses frais faire examiner la personne salariée malade par un médecin de son choix.
- 17.06 L'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour justifier l'absence de la personne salariée à compter de la troisième journée d'absence.
- 17.07 À son départ, la personne salariée reçoit le solde ou rembourse la dette des jours de congé occasionnels au taux régulier.
- 17.08 Les congés occasionnels peuvent être pris en fraction de journée ou en journée complète pour un maximum de cinq (5) jours consécutifs.



ARTICLE 18 ANCIENNETÉ

- 18.01 Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période de probation conformément à l'article 2.03. Une fois cette période terminée, l'ancienneté doit être calculée selon la durée totale en jours, en semaines, en mois et en années de service. Selon le cas, l'ancienneté est établie rétroactivement à la date du début de la période de probation.
- 18.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, toute personne salariée qui s'absente du travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective ne perd aucun de ses droits d'ancienneté.
- 18.03 a) L'Annexe « B » constitue la liste officielle d'ancienneté des personnes salariées régulières au service de l'Employeur à la date de la signature de la convention collective.
- b) L'Annexe « B » est automatiquement amendée par l'ajout d'une nouvelle personne salariée régulière ou par toute autre correction convenue entre les parties.
- 18.04 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) retraite;
 - c) congédiement disciplinaire ou administratif à moins que celui-ci n'ait été annulé dans le cadre de procédure de règlement des griefs ou par un arbitre;
 - d) absence du travail sans autorisation d'une durée de trois (3) jours ouvrables à moins d'un empêchement découlant de force majeure;
 - e) absence en raison de maladie ou accident d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois, à l'exclusion des maladies ou accidents du travail;
 - f) absence en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 19 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 19.01 L'Employeur affiche sur les babillards prévus à cette fin durant dix (10) jours ouvrables, à l'intention de toutes les personnes salariées à son service, tout poste vacant qu'il désire pourvoir ainsi que tout poste nouveau régi par la présente convention collective.
- 19.02 Les personnes salariées intéressées doivent faire part, par écrit, durant la période d'affichage, de leur candidature pour l'emploi en question, au bureau de l'Employeur. La candidature écrite de la personne salariée doit être reçue au bureau de l'Employeur au plus tard avant 16 h la dernière journée de l'affichage. Si la personne salariée est absente, le Syndicat peut poser la candidature d'une personne salariée au lieu et place de celle-ci, pour autant que cette dernière ait manifesté son intention au Syndicat. À défaut d'une candidature dans le délai imparti, il sera loisible à l'Employeur d'embaucher la personne de son choix.
- 19.03 La personne salariée à qui le poste est attribué aura droit à une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours ouvrables de travail. Si le candidat ne peut être confirmé dans son nouveau poste ou s'il ne désire pas conserver son nouveau poste, il sera réintégré dans son ancien poste, et ce, sans perte d'aucun droit afférent à son emploi antérieur et au salaire antérieur.
- 19.04 Une personne salariée qui s'abstient de soumettre sa candidature ou qui l'ayant soumise, la retire ne subit de ce fait aucun préjudice quant à ses droits.
- 19.05 La procédure d'affichage, prévue au présent article, ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire.
- 19.06 La personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste.
- 19.07 Lors d'une affectation temporaire à une fonction comportant un taux horaire moindre, la personne salariée ne subit, de ce fait, aucune diminution de son salaire régulier.
- 19.08 La personne salariée qui est affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion si elle y était affectée régulièrement est rémunérée de la même façon que si elle y était promue.



- 19.09 Aux fins du présent article, le poste vacant est accordé à la personne salariée qui possède le plus d'ancienneté parmi les candidats à la condition que cette personne salariée puisse remplir les exigences normales du poste. En cas de promotion, la personne salariée reçoit l'échelon de salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle détenait dans son échelle salariale, sans excéder le maximum de l'échelle.
- 19.10 Lors d'une affectation temporaire, la personne salariée régulière a préséance sur toute autre personne à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste. Il est loisible à une personne salariée de refuser d'être affectée temporairement à une fonction qui constituerait pour elle une promotion.




ARTICLE 20 SALAIRES ET MODALITÉS DE LA RÉMUNÉRATION

20.01 Les taux de salaires et les fonctions des personnes salariées assujetties aux présentes apparaissent à l'Annexe « A ».

20.02 Le taux de salaire applicable à une fonction nouvelle créée après la date de la signature de la présente convention collective est établi, après discussion avec le Syndicat en tenant compte des taux de salaires déjà en vigueur chez l'Employeur pour des fonctions de nature similaire. À défaut d'entente, il sera loisible au Syndicat de déférer le litige à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant le désaccord. Le titre de cette nouvelle fonction est automatiquement ajouté à l'Annexe « A ».

20.03 Si le Syndicat n'est pas d'accord avec le taux de rémunération attribué par l'Employeur à la fonction nouvelle ou modifiée et qu'il a soumis le grief directement à l'arbitrage pour tenter d'obtenir une révision du taux de rémunération, l'arbitre de grief n'a alors aucune juridiction pour modifier la description des fonctions qui a fait l'objet de la décision de l'Employeur.

20.04 La paie est versée à la personne salariée par dépôt bancaire toutes les deux (2) semaines, le jeudi avant-midi. Cependant, si le jeudi tombe un jour férié, la paie est versée la veille.

Afin de faciliter la transition pour les personnes salariées à l'emploi, l'Employeur avancera à la personne salariée qui en fera la demande, le montant d'une paie régulière d'une semaine qu'elle devra rembourser à raison de cinq pour cent (5 %) par période de paie.

20.05 Le bulletin de paie comporte les renseignements suivants :

- nom de l'Employeur;
- nom et prénom de la personne salariée;
- l'identification de l'emploi de la personne salariée;
- les heures payées au taux normal;
- les heures payées au taux supplémentaire;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commission versées;
- le taux de salaire;
- la période de travail qui correspond au paiement;
- la nature et le montant des déductions opérées;
- le montant du salaire brut;
- le montant du salaire net;



- le temps compensé cumulé;
- les jours de congés occasionnels cumulés;
- le crédit de vacances cumulé.

20.06 Lors d'une cessation d'emploi, la personne salariée reçoit le salaire auquel elle a droit, au plus tard lors de la prochaine période complète de paie. En cas de congédiement, ses effets personnels lui seront remis sans délai.

20.07 L'Employeur se réserve le droit de reconnaître l'expérience d'une personne salariée. Par conséquent, il peut embaucher ou payer une personne salariée à un taux supérieur à ses années de service pour l'Employeur, tout en étant inférieur au taux maximum de l'échelle. Dans ce cas, une telle personne salariée voit néanmoins sa progression salariale s'effectuer selon les barèmes prévus à l'annexe « A », jusqu'à ce qu'il ait atteint le taux maximum.

Pompiers volontaires

20.08 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir le travail de pompier volontaire durant ses heures régulières de travail, elle reçoit le taux de rémunération le plus élevé, entre le taux horaire de pompier volontaire et le taux horaire régulier.

20.09 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir le travail de pompier volontaire en dehors des heures régulières de travail, la convention collective ne s'applique pas : elle est alors traitée comme tous les autres pompiers volontaires.



ARTICLE 21 REMBOURSEMENT DE DÉPENSES

- 21.01 Une allocation de dépenses par kilomètre sera remboursée à toute personne salariée qui fera usage de son véhicule personnel pour l'Employeur, à la demande de son supérieur immédiat, conformément à la politique en vigueur dans la Municipalité pour de tels remboursements pour les élus et les employés.
- 21.02 Si la personne salariée doit exécuter ses fonctions en dehors du territoire de la Municipalité et que le retour n'est pas prévu pour l'une ou l'autre des périodes de repas, une allocation pour remboursement des dépenses sera versée le cas échéant, conformément à la politique en vigueur à la Municipalité.
- 21.03 Une allocation de vingt-cinq (25 \$) dollars par mois est versée à la personne salariée pour l'utilisation de son cellulaire.



ARTICLE 22 SÉCURITÉ D'EMPLOI

22.01 Advenant un regroupement de municipalités, les dispositions pertinentes de la *Loi sur l'organisation territoriale municipale* s'appliquent. Les personnes salariées deviennent automatiquement à l'emploi de la nouvelle corporation municipale et elles conservent leur ancienneté et leurs conditions de travail et elles ne peuvent pas être licenciées du seul fait de ce regroupement.

Aucune personne salariée régulière ne sera congédiée ni mise à pied et ne subira de baisse de salaire par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques ou de modifications dans les structures ou le système administratif de la Municipalité ainsi que dans les procédés de travail.

22.02 Lorsque l'Employeur acquiert de nouveaux appareillages techniques exigeant de la personne salariée une plus grande connaissance technique que celle nécessaire pour les appareillages actuellement utilisés par l'Employeur, celui-ci permet aux personnes salariées de suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, pour que ladite personne salariée puisse acquérir la compétence technique requise pourvu qu'un tel entraînement ne dépasse pas une durée de trois (3) mois.



ARTICLE 23 MESURES DISCIPLINAIRES

- 23.01 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisée par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'infraction ou la connaissance que l'Employeur en a eue, avec copie au Syndicat. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
- 23.02 L'avis disciplinaire indique la mesure disciplinaire et les motifs expliquant celle-ci. Les seules mesures disciplinaires qui peuvent être déposées en preuve lors d'un arbitrage sont celles qui ont été prises en conformité avec les dispositions du présent article.
- 23.03 Il est loisible à la personne salariée convoquée par l'Employeur pour des raisons disciplinaires, de se faire accompagner d'un représentant syndical. La personne salariée qui refuse d'être accompagnée par un représentant syndical doit le signifier par écrit à l'Employeur qui en avise le syndicat.
- 23.04 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté d'une personne salariée. Il en va de même pour un congédiement si la personne salariée est réintégrée par une sentence subséquemment ou suite à une entente entre les parties.
- 23.05 À l'arbitrage, toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une personne salariée ne sera pas invoquée contre elle si au cours des dix-huit (18) mois suivant la mesure disciplinaire, il n'y a eu aucune infraction disciplinaire versée à son dossier. La mesure disciplinaire est dès lors retirée du dossier et détruite.
- 23.06 Sur rendez-vous, une personne salariée peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant de l'Employeur.

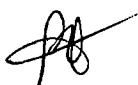
ARTICLE 24 MESURES D'URGENCE

- 24.01 Les personnes salariées sont obligées de se conformer aux principes et directives du plan de sécurité civile.
- 24.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir un rôle dans le cadre du plan de sécurité civile durant ses heures régulières de travail, elle reçoit le taux de rémunération le plus élevé, entre le taux horaire prévu au plan de la sécurité civile et le taux horaire régulier.



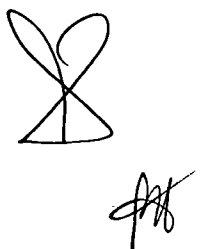
ARTICLE 25 RÉTROACTIVITÉ

25.01 La présente convention collective entre en vigueur lors de la date de la signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est du salaire horaire de base en fonction des heures effectivement travaillées depuis le 1^{er} janvier 2024 par les personnes salariées.

ARTICLE 26 ASSURANCE COLLECTIVE

- 26.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur un régime d'assurance collective pour les personnes salariées régulières. Toute modification du régime en vigueur se fera de façon paritaire après avoir consulté l'ensemble des personnes salariées régulières, y compris les cadres.
- 26.02 L'Employeur s'engage à payer cinquante pour cent (50 %) de la prime totale d'assurance du personnel et retient sur la paie des personnes salariées cinquante pour cent (50 %) de la prime totale qui sera remise à l'assureur.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, looped symbol above a cursive signature.

ARTICLE 27

RÉGIME DE RETRAITE ET DÉPART PROGRESSIF

27.01 Un régime de retraite simplifié immobilisé s'applique avec des contributions égales de l'Employeur et de la personne salariée comme suit :

- En 2024 et 2025, cinq virgule cinq pour cent (5,5 %);
- En 2026, six pour cent (6 %);
- En 2027, six virgule cinq pour cent (6,5 %)
- En 2028, sept pour cent (7 %)

Advenant une volonté collective des personnes salariées d'adhérer au Régime de retraite à financement salarial de la FTQ (RRFS-FTQ), l'Employeur s'engage à y adhérer à la date où le Syndicat en fera la demande par écrit aux mêmes conditions de contributions que le régime de retraite actuellement en vigueur. L'Employeur s'engage également à signer une lettre d'entente à cet effet advenant que ce soit la volonté du Syndicat.

27.02 Départ progressif

Les personnes salariées régulières ayant soixante (60) ans et plus ou moins de soixante (60) ans mais au moins vingt (20) ans de service peuvent bénéficier des modalités du programme de départ progressif sous réserve de l'approbation de l'Employeur:

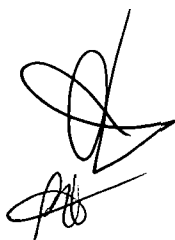
- a) La demande doit être remise à l'Employeur trois (3) mois avant la date de la mise en application dudit programme.
- b) Chaque demande est examinée et doit faire l'objet d'une autorisation de l'Employeur après étude.
- c) L'Employeur confirme, par écrit, à la personne salariée régulière l'acceptation ou le refus de sa demande. En cas de refus, l'Employeur doit fournir les raisons qui justifient sa décision.
- d) L'Employeur doit pouvoir embaucher une personne disponible, qualifiée et compétente pour compléter l'horaire de travail.
- e) Le programme est d'une durée de douze (12) ou vingt-quatre (24) mois suivi de la prise de la retraite.
- f) Les avantages d'ordre monétaire, incluant, et ce, non limitativement, les vacances prévues à la convention collective, sont proportionnels à la nouvelle semaine normale de travail.

- g) La personne salariée régulière en départ progressif continue de bénéficier de l'assurance collective comme si elle était au travail à temps complet, pourvu qu'elle travaille un minimum de vingt (20) heures par semaine. Néanmoins, elle doit assumer le coût de sa quote-part.
- h) Le nombre de personnes salariées régulières pouvant bénéficier d'un tel programme en même temps et les autres modalités sont fixés par l'Employeur.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, abstract shape followed by a more legible cursive signature.

ARTICLE 28 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

28.01 Toutes les annexes ainsi que les lettres d'entente signées font partie intégrante de la convention collective.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

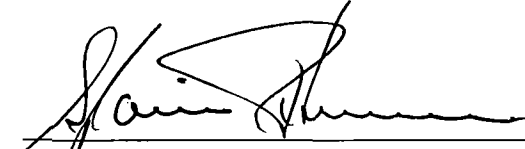
ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 29.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 et expire le 31 décembre 2028.
- 29.02 La présente convention collective demeure en vigueur, malgré ce qui précède, pour la durée des négociations, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

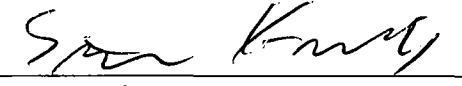
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, ONT SIGNÉ À SAINT-JEAN-DE-MATHA, CE 9^E JOUR DU MOIS DE SEPTEMBRE 2024.

MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-DE-MATHA

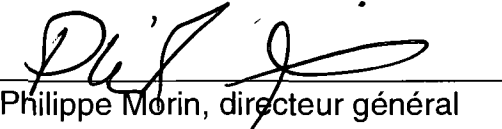
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4255



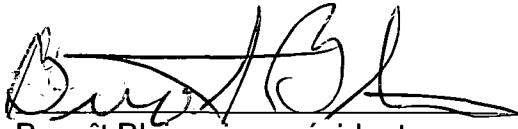
Sylvain Roberge, maire




Steve Héroux, président



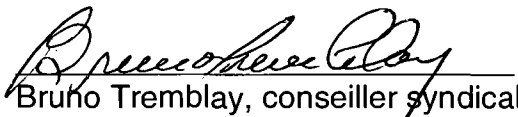
Philippe Morin, directeur général



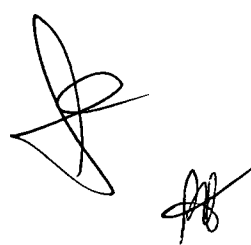
Benoît Blain, vice-président



M^e Jean-Sébastien Hébert,
porte-parole patronal



Bruno Tremblay, conseiller syndical



ANNEXE « A » TAUX DE SALAIRE HORAIRE DES PERSONNES SALARIÉES

CHEF VOIRIE

Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*28,05 \$				
1040 h/t	28,87 \$	*28,87 \$			
1040 h/t	29,70 \$	29,70 \$	*29,70 \$		
1040 h/t	30,53 \$	30,53 \$	30,53 \$	*30,53 \$	
1040 h/t	31,35 \$	31,35 \$	31,35 \$	31,35 \$	*31,35 \$
1040 h/t	32,18 \$	32,18 \$	32,18 \$	32,18 \$	32,18 \$
1040 h/t	33,00 \$	33,00 \$	33,00 \$	33,00 \$	33,00 \$
1040 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
1040 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
1040 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
1040 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier.

JOURNALIER-CHAUFFEUR-OPÉRATEUR

Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*24,49 \$				
1040 h/t	25,21 \$	*25,21 \$			
1040 h/t	25,93 \$	25,93 \$	*25,93 \$		
1040 h/t	26,65 \$	26,65 \$	26,65 \$	*26,65 \$	
1040 h/t	27,37 \$	27,37 \$	27,37 \$	27,37 \$	*27,37 \$
1040 h/t	28,09 \$	28,09 \$	28,09 \$	28,09 \$	28,09 \$
1040 h/t	28,81 \$	28,81 \$	28,81 \$	28,81 \$	28,81 \$
1040 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
1040 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
1040 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
1040 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier.

JOURNALIER ET JOURNALIER ENTRETIEN MÉAGER


Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*21,94 \$				
1040 h/t	22,58 \$	*22,58 \$			
1040 h/t	23,23 \$	23,23 \$	*23,23 \$		
1040 h/t	23,87 \$	23,87 \$	23,87 \$	*23,87 \$	
1040 h/t	24,52 \$	24,52 \$	24,52 \$	24,52 \$	*24,52 \$
1040 h/t	25,16 \$	25,16 \$	25,16 \$	25,16 \$	25,16 \$
1040 h/t	25,81 \$	25,81 \$	25,81 \$	25,81 \$	25,81 \$
1040 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
1040 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
1040 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
1040 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier.

JOURNALIER ET PRÉPOSÉ AU TRAITEMENT DES EAUX

Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*26,27 \$				
1040 h/t	27,04 \$	*27,04 \$			
1040 h/t	27,81 \$	27,81 \$	*27,81 \$		
1040 h/t	28,58 \$	28,58 \$	28,58 \$	*28,58 \$	
1040 h/t	29,36 \$	29,36 \$	29,36 \$	29,36 \$	*29,36 \$
1040 h/t	30,13 \$	30,13 \$	30,13 \$	30,13 \$	30,13 \$
1040 h/t	30,90 \$	30,90 \$	30,90 \$	30,90 \$	30,90 \$
1040 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
1040 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
1040 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
1040 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier.



RÉCEPTIONNISTE

Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*20,66 \$				
950 h/t	21,26 \$	*21,26 \$			
950 h/t	21,87 \$	21,87 \$	*21,87 \$		
950 h/t	22,48 \$	22,48 \$	22,48 \$	*22,48 \$	
950 h/t	23,09 \$	23,09 \$	23,09 \$	23,09 \$	*23,09 \$
950 h/t	23,69 \$	23,69 \$	23,69 \$	23,69 \$	23,69 \$
950 h/t	24,30 \$	24,30 \$	24,30 \$	24,30 \$	24,30 \$
950 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
950 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
950 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
950 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier

ADJOINTE ADMINISTRATIVE

Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*23,97 \$				
950 h/t	24,68 \$	*24,68 \$			
950 h/t	25,38 \$	25,38 \$	*25,38 \$		
950 h/t	26,09 \$	26,09 \$	26,09 \$	*26,09 \$	
950 h/t	26,79 \$	26,79 \$	26,79 \$	26,79 \$	*26,79 \$
950 h/t	27,50 \$	27,50 \$	27,50 \$	27,50 \$	27,50 \$
950 h/t	28,20 \$	28,20 \$	28,20 \$	28,20 \$	28,20 \$
950 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
950 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
950 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
950 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier.



TECHNICIEN COMPTABLE

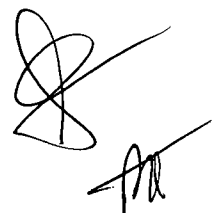
Progression (h/t)	1-01-24	1-01-25	1-01-26	1-01-27	1-01-28
Début	*26,27 \$				
950 h/t	27,04 \$	*27,04 \$			
950 h/t	27,81 \$	27,81 \$	*27,81 \$		
950 h/t	28,58 \$	28,58 \$	28,58 \$	*28,58 \$	
950 h/t	29,36 \$	29,36 \$	29,36 \$	29,36 \$	*29,36 \$
950 h/t	30,13 \$	30,13 \$	30,13 \$	30,13 \$	30,13 \$
950 h/t	30,90 \$	30,90 \$	30,90 \$	30,90 \$	30,90 \$
950 h/t		** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024	** IPC 2024
950 h/t			** IPC 2025	** IPC 2025	** IPC 2025
950 h/t				** IPC 2026	** IPC 2026
950 h/t					** IPC 2027

*Nouveau taux de salaire de début au 1^{er} janvier.

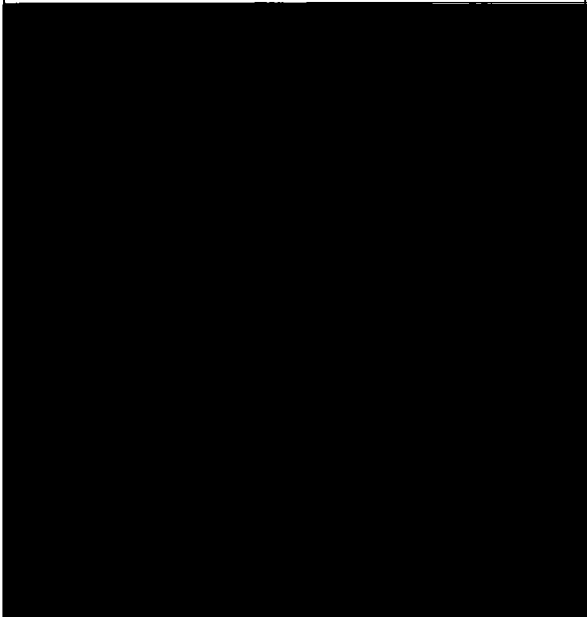
L'augmentation d'échelon se fait à chaque 1 040 heures travaillées pour le personnel des travaux publics et 950 heures travaillées pour le personnel de bureau municipal.

Aux fins de la progression des échelons, le crédit d'heures comprend toutes les heures travaillées, peu importe le taux payé et toutes les heures payées pour des heures d'absence prévues à la convention collective, soit les jours fériés, les congés sociaux, les congés annuels payés, les congés occasionnels, la banque de temps supplémentaire et les absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette liste est exhaustive.

**Pour chacune des années de la convention collective, soit aux 1^{er} janvier 2025, 2026, 2027 et 2028, les personnes salariées bénéficieront d'une augmentation de salaire selon l'Indice des prix à la consommation (IPC – province de Québec (septembre à septembre)). L'augmentation minimale consentie ne peut être inférieure à deux pour cent (2%) et supérieure à quatre pour cent (4%)



ANNEXE « B » LISTE D'ANCIENNETÉ GÉNÉRALE

Nom	Date d'ancienneté
	24 octobre 2005
	1 ^{er} mai 2006
	28 mai 2007
	6 août 2012
	25 juin 2019
	30 septembre 2019
	14 juin 2021
	16 mai 2022
	8 mai 2023



ANNEXE « C » CLASSIFICATIONS

Personnes salariées régulières

CLASSIFICATION	NOM
Journalier	
Journalier entretien ménager	
Journalier-chauffeur-opérateur-chef voirie	
Journalier-chauffeur-opérateur	
Journalier et préposé au traitement des eaux	
Réceptionniste	
Adjointe administrative	
Technicienne comptable	



ANNEXE « D » VÊTEMENTS ET ARTICLES DE SÉCURITÉ

Parmi les mesures raisonnables que la Municipalité prend pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées, certains articles ou vêtements sont fournis de la manière suivante :

a) Liste des articles ou vêtements remis à chaque personne salariée régulière

1. Bottines
2. 1 chienne d'hiver
3. 1 chienne d'été

L'Employeur fournit à la personne salariée régulière du secteur des travaux publics deux (2) paires de bottines après avoir complété sa période de probation: une paire de bottines d'hiver et une paire de bottines d'été. Par la suite, l'Employeur fournit à la personne salariée régulière des travaux publics une (1) paire de bottines par année. La personne salariée régulière devra d'abord rapporter ses vieilles bottines et les remettre à l'Employeur, pour que celui-ci autorise le remplacement. La personne salariée doit garder ses vêtements et articles propres.

b) Liste des articles ou vêtements qui sont disponibles sur demande, à l'intérieur des véhicules ou au garage municipal : ces articles ou vêtements ne doivent jamais sortir du garage municipal ou des véhicules municipaux en dehors des heures de travail

1. Habits de caoutchouc appropriés
2. Gants
3. Lunettes de sécurité
4. Vestes fluorescentes
5. Casques de sécurité
6. Lampes de poche
7. Bottes en caoutchouc
8. Mitaines

* Chaque personne salariée régulière a un habit de caoutchouc approprié, une paire de gants, un casque de sécurité, une paire de mitaines et une paire de bottes de caoutchouc pour son usage exclusif.



ANNEXE « F » AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DE LA COTISATION SYNDICALE

Par la présente, je soussigné(e), autorise et mandate la Municipalité de Saint-Jean-de-Matha à déduire à chaque période de paie hebdomadaire, à titre de cotisation syndicale régulière, le montant exigé par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4255, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec la Municipalité de Saint-Jean-de-Matha.

J'autorise également la Municipalité de Saint-Jean-de-Matha à verser au Syndicat le montant des prélèvements prévus aux présentes.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Municipalité de St-Jean-de-Matha responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente autorisation.


Et j'ai signé ce ____^e jour de _____ 20__ .

Signature de la personne salariée

Adresse

Numéro de téléphone

Témoïn



ANNEXE « G » PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC)

CONSIDÉRANT que les parties ont convenu d'établir, au bénéfice des personnes salariées régulières à l'emploi de l'employeur, un programme de prestations supplémentaires de chômage comme prévu à l'article 47 du *Règlement sur l'assurance-emploi*;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente annexe;

Définitions

2. Dans le cadre de la présente annexe, les termes suivants sont ainsi définis :

Rémunération hebdomadaire normale : Moyenne hebdomadaire du salaire reçu, incluant les autres avantages monétaires prévus par la convention collective, au cours des 26 semaines précédant le premier jour d'arrêt de travail temporaire;

Loi : Loi sur l'assurance-emploi et règlements afférents;



3. Il est entendu que la présente annexe est interprétée en fonction de la convention collective;

Objet

4. Le présent régime a pour but de suppléer aux prestations d'assurance-emploi perçues par les personnes salariées régulières lors d'un arrêt temporaire de travail;

Application

5. Le présent régime s'applique à toutes les personnes salariées régulières à l'emploi de l'employeur visées par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat;
6. Le présent régime ne peut être appliqué qu'aux personnes salariées régulières qui subissent un arrêt temporaire de travail par l'employeur;
7. La personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail est réputée être considérée au travail pour les fins de la convention collective;



Versement des prestations supplémentaires de chômage

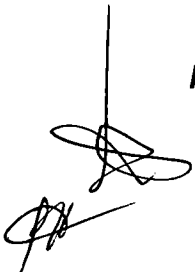
8. En ce qui concerne la période de carence d'une semaine imposée par la Loi, des prestations seront versées par l'employeur pour cette période à raison de 80 % de la rémunération hebdomadaire normale à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail;
9. À compter de la deuxième semaine, l'employeur verse chaque semaine, des prestations supplémentaires de chômage à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail en comblant la différence entre la somme représentant 80 % de la rémunération hebdomadaire normale et les prestations d'assurance-emploi reçues effectivement par cette personne pour cette semaine;

À compter de la quatrième semaine, l'employeur verse chaque semaine des prestations supplémentaires de chômage à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail en comblant la différence entre la somme représentant 85 % de la rémunération hebdomadaire normale et les prestations d'assurance-emploi reçues effectivement par cette personne pour cette semaine;

À compter de la huitième semaine, l'employeur verse chaque semaine des prestations supplémentaires de chômage à la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail en comblant la différence entre la somme représentant 90 % de la rémunération hebdomadaire normale et les prestations d'assurance-emploi reçues effectivement par cette personne pour cette semaine;

10. Pour recevoir les prestations supplémentaires de chômage de l'employeur, la personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail doit demander et percevoir des prestations d'assurance-emploi;
11. Avant de verser les prestations supplémentaires de chômage, l'employeur s'assure que la personne ayant droit à ces prestations a présenté une demande d'assurance-emploi et qu'elle perçoit effectivement ces prestations;
12. L'employeur indique à toute personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail la date prévue ou prévisible de son retour au travail;
13. Les versements de rétribution annuelle garantie, de rétribution différée ou d'indemnité de cessation d'emploi ne seront ni augmentés ou diminués par les prestations supplémentaires de chômage versées par l'employeur;
14. Les prestations supplémentaires de chômage versées par l'employeur seront versées par l'employeur pour toute la période d'arrêt de travail temporaire de la personne salariée régulière;

Modification du régime



15. Toute modification au présent régime doit être convenue entre les parties;
16. L'employeur avise par écrit Développement et ressources humaines Canada (RHDC – Programme de PSC) de toute modification au présent régime ainsi convenu dans un délai de trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette dite modification;

Financement du régime

17. Le présent régime est financé par l'Employeur, et ce, au moyen des recettes générales de la municipalité;
18. Une comptabilité distincte sera tenue par l'employeur pour tous les versements de prestations supplémentaires de chômage;

Durée du régime

19. Le présent régime de prestations supplémentaires de chômage entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective.



ANNEXE « H » MISE À PIED VS PROGRAMME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC)

Considérant la recommandation du 28 novembre 2004 soumise par le médiateur spécial, M. Fernand Matteau, dans le cadre d'un différend;

Considérant que les membres du Syndicat ont entériné, le 9 juin 2016, les dernières offres patronales dans le cadre du renouvellement de la convention collective;

Considérant que certaines modalités dans le cas de mise à pied ont été acceptées par les parties à la suite de la recommandation de M. Matteau;

Considérant que ces modalités doivent faire l'objet d'une entente écrite entre les parties afin que le *Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)* prévu à la convention collective puisse continuer sa mise en vigueur;

Considérant que les parties désirent régler à l'amiable cette situation et que les modalités d'application ne sont pas définies dans la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente annexe;
2. **Mise à pied**
 - a) Chaque personne salariée régulière ne peut être mise à pied par l'employeur pour un manque de travail de plus d'une (1) fois par année;
 - b) Dans l'éventualité où une telle mise à pied survient, celle-ci ne peut excéder une durée de trois (3) mois consécutifs par année par personne salariée régulière;
 - c) Avant de procéder à la mise à pied, l'employeur transmet un préavis écrit de trente (30) jours à la personne salariée régulière visée ainsi qu'au Syndicat;
 - d) Cet avis précise la date de retour au travail prévue ou prévisible de la personne salariée régulière mise à pied;



- e) La personne salariée régulière mise à pied bénéficie du *Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)* pour toute la durée de la mise à pied, et ce, tel que prévu à l'Annexe « G » de la convention collective;
 - f) La personne salariée régulière en arrêt temporaire de travail est réputée être considérée au travail pour fins de la convention collective.
3. La présente annexe entre en vigueur à la signature de la convention collective par les parties.



LETTRE D'ENTENTE NO 1

Entre : La Municipalité de Saint-Jean-de-Matha

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4255

OBJET : EMPLOI DE CAMP DE JOUR

Considérant que la personne salariée titulaire d'un emploi cité en objet occupe une fonction couverte par l'unité d'accréditation;

Considérant que les parties souhaitent regrouper dans un même document l'ensemble des conditions de travail de ces personnes salariées;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. L'ensemble des conditions de travail des personnes salariées occupant des emplois au camp de jour sont prévues à la présente entente. La convention collective ne s'applique pas à ces personnes salariées, sauf à ce qui a trait à la cotisation syndicale et à la procédure de grief et d'arbitrage uniquement sur les items énumérés à la présente lettre d'entente. En cas de mesures disciplinaires, elle a droit au grief après six (6) mois effectifs de travail;
3. L'horaire de travail est déterminé selon les besoins de l'Employeur et est communiqué au Syndicat avant l'entrée en fonction de la personne salariée;
4. Le salaire minimum applicable à la personne salariée pour l'année 2024 est selon le tableau suivant;

Salaire 2024	
Fonction	Salaire
Aide-animateur	16,00 \$
Animateur	17,00 \$
Intervenant	18,00 \$
Chef animateur	19,00 \$
Coordonnateur	20,00 \$



5. Par la suite, chaque année de la convention collective, la personne salariée bénéficiera minimalement d'une augmentation de salaire correspondant au pourcentage d'augmentation accordé aux personnes salariées régulières;
6. Pour tenir lieu de vacances, l'Employeur accorde à la personne salariée l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail* à être versée sur chacune de ses paies;
7. Lorsque la personne salariée est au travail à l'occasion d'un jour férié prévu à la *Loi sur les normes du travail* ou à l'occasion de la Fête nationale, elle a droit de recevoir pour chacune de ces fêtes une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires;
8. Le critère d'embauche d'une personne salariée occupant la fonction d'aide-animateur et d'animateur est le cumul des heures travaillées. La personne salariée ayant cumulé le plus d'heures travaillées et répondant aux exigences normales de la fonction est embauchée en premier et ainsi de suite par ordre décroissant;
9. Une liste de noms des personnes salariées à qui l'Employeur aura recours ainsi que leur cumul d'heures travaillées sera constitué. La mise à jour du cumul des heures s'effectuera à chacune des paies et la liste modifiée sera transmise au Syndicat sur demande;
10. Cette lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective.



LETTRE D'ENTENTE NO 2 – PROJET PILOTE

Entre : La Municipalité de Saint-Jean-de-Matha

Et : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4255

OBJET : **HORAIRE DES PERSONNES SALARIÉES DU BUREAU MUNICIPAL**

ATTENDU QUE lors des négociations du renouvellement de la convention collective, le comité de négociation a indiqué à l'Employeur que les personnes salariées du bureau municipal désiraient que l'horaire d'été s'applique à elles à l'année;

ATTENDU QUE l'Employeur est ouvert, dans le cadre d'un projet pilote, à essayer d'appliquer les modalités de l'horaire d'été à l'année pour les personnes salariées du bureau municipal ;

ATTENDU QU' il est dans l'intérêt des parties de prévoir les modalités applicables à ce projet pilote;

ATTENDU QUE les parties ont eu des pourparlers à ce sujet et qu'elles souhaitent prévoir les modalités de leur entente dans le cadre de la présente lettre d'entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

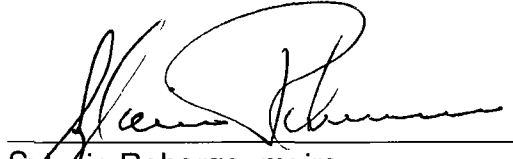
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Malgré ce qui est prévu aux articles 15.01 et 15.02 de la convention collective et pour une durée d'un (1) an à compter du 2 avril 2024, l'Employeur accepte, sur une base d'essai, dans le cadre d'un projet pilote, d'appliquer l'horaire d'été à l'année pour les personnes salariées du bureau municipal.
3. Ainsi, au cours de ce projet pilote, l'horaire de travail des personnes salariées du bureau municipal sera modulé comme suit :
 - Du lundi au mercredi de 8 h 00 à 17 h 00 (8 heures par jour);
 - Le jeudi de 8 h 00 à 17 h 30 (8,5 heures);
 - Le vendredi de 8 h 00 à 12 h 00 (4 heures);
4. Les autres dispositions de la convention collective demeurent inchangées;


5. Les parties conviennent, pour toute la durée du projet pilote, que toute difficulté d'application en lien avec celui-ci ou portant sur des modalités non couvertes sera soumise au comité des relations du travail;
6. Les parties conviennent également que toute mésentente en lien avec l'application de la présente lettre d'entente devra faire l'objet de discussions de règlement dans le cadre d'un comité de relations du travail avant qu'un grief ne puisse être soumis et porté à l'arbitrage. Le cas échéant, le délai prévu à l'article 13.05 débutera à compter de la date du comité de relations du travail lors duquel les parties auront déterminé qu'un règlement n'était pas envisageable;
7. Au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de la durée du projet pilote, l'Employeur s'engage à informer par écrit le Syndicat de son intention d'intégrer l'aménagement d'horaire à la convention collective ou de revenir à l'application stricte de la convention collective;
8. Advenant que l'Employeur souhaite officialiser la mise en vigueur de l'horaire aménagé, les parties s'engagent à convenir d'une lettre d'entente visant à modifier de manière permanente les dispositions pertinentes de la convention collective;
9. La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter de sa signature, et ce, pour une durée d'un (1) an;


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jean-de-Matha ce 9 e jour du mois de SEPTEMBRE 2024.

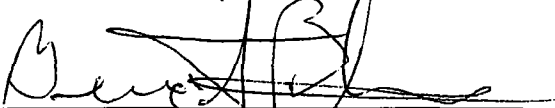
MUNICIPALITÉ DE SAINT-JEAN-DE-MATHA

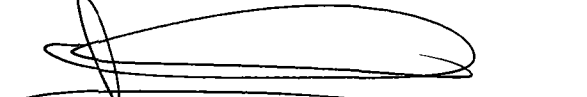
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4255 (SCFP)

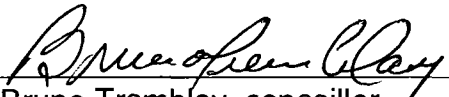

Sylvain Roberge, maire


Steve Héroux, président


Philippe Morin, directeur général


Benoît Blain, vice-président


Me Jean-Sébastien Hébert, porte-parole patronal


Bruno Tremblay, conseiller syndical

